

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Meika Purnamasari

STABN Sriwijaya, Indonesia
meikapurnamasari26@gmail.com

Puja Subekti

STABN Sriwijaya, Indonesia
pujasubekti01@gmail.com

Pringgondani

STABN Sriwijaya, Indonesia
mrpringgondani@gmail.com

E-ISSN

P-ISSN

Article Info

Received: 1 Oktober 2024

Revised: 1 November 2024

Accepted: 1 December 2024

Doi Number

ABSTRACT :

This study aims to test and analyze the effect of work stress on employee performance at PT XYZ. This study uses a descriptive quantitative approach method with a survey method. Respondents in this study were 30 employees of PT XYZ who met the research criteria. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with a saturated sample method. The results of data analysis using simple linear regression showed a t-value = -1.211 with a significance probability value = 0.236. The simple linear regression equation obtained was $Y = 69.776 + (-0.341) X$. The support provided by the work stress variable on performance was 5%. Partially, work stress did not affect employee performance at PT XYZ.

Keywords: work stress, performance, PT XYZ.



ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Responden pada penelitian ini adalah 30 karyawan PT XYZ yang sesuai dengan kriteria penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan nilai $t_{hitung} = -1,211$ dengan nilai probabilitas signifikansi = 0,236. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 69,776 + (-0,341)X$. Dukungan yang diberikan oleh variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 5%. Secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

Kata Kunci: stres kerja, kinerja, PT XYZ.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Oleh karena itu, pembinaan dan pelatihan karyawan memengaruhi seberapa maju suatu perusahaan. Karyawan yang diberikan pembinaan dan pelatihan dengan baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dikelolanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu, tersedianya fasilitas untuk menunjang karyawan dapat mempertahankan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Perusahaan harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik untuk meningkatkan daya saing. Perusahaan harus mengembangkan cara-cara baru untuk menjaga kinerja karyawannya tetap tinggi dan mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk di antaranya adalah pengembangan keterampilan dan pemberian motivasi yang tepat bagi karyawan (Lestari *et al.*, 2020).

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan buruk oleh perusahaan akan menciptakan permasalahan seperti semangat karyawan menjadi sangat rendah, penurunan keuntungan yang konsisten. Manajer yang tidak konsisten, dan pemimpin perusahaan kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan merurun. Kinerja karyawan yang tidak maksimal akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan rendahnya kinerja, perusahaan tidak akan berkembang secara maksimal. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan (W Enny, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Hayati *et al.*, n.d.).



Dengan kinerja yang baik, karyawan akan bekerja secara efektif untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, namun penting juga untuk diingat bahwa beban kerja yang berlebihan atau tekanan yang tinggi dapat memicu stres kerja yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Tekanan yang dialami karyawan membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres di tempat kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2018) menyatakan Stres kerja merupakan situasi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan orang tersebut dan hasilnya tidak pasti. Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap situasi yang menuntut fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan internal dan eksternal. Oleh karena itu, situasi stres ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iham & Arif Partono Prasetio, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Artinya semakin besar stres kerja yang dialami pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin minim terjadinya stres maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti di atas memberikan adanya kesenjangan penelitian terdahulu (research gap) dengan penelitian yang dilakukan. Sebagaimana penelitian terdahulu menunjukkan variabel bebas (stres kerja) berpengaruh positif dan negatif terhadap variabel (kinerja). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar faktor pengaruh variabel bebas (stres kerja) variabel terikat (kinerja) untuk mendukung teori yang berpengaruh secara positif.

Berdasarkan data observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) pada bulan Oktober sampai dengan November 2023 di PT XYZ dilihat bahwa beberapa karyawan mengalami stres karena tuntutan kerja yang tinggi. Berdasarkan informasi tidak formal dari seorang karyawan pada bulan November diperoleh informasi bahwa karyawan mengalami stres dikarenakan manajemen waktu yang kurang dan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah dan karyawan mengalami stres. Fenomena yang terjadi di perusahaan lain menurut Mendoza *et al.*, (2020) rendahnya kinerja karyawan menyebabkan karyawan yang telah bekerja sesuai dengan targetnya namun tidak mendapatkan timbal balik perusahaan. Kurangnya manajemen waktu yang kurang baik serta beban kerja yang berat sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan.



PT XYZ merupakan suatu perusahaan perusahaan yang berada di balik pengembangan proyek inspiratif superblock dan apartemen milenial. Berangkat dari visi untuk mentransfarmasi ruangan biasa membangun dengan spesifikasi dan kualitas terbaik pada seluruh desain, dengan perhatian yang seksama sampai pada hal terkecil, untuk menghadirkan produk terbaik bagi konsumen. Dari visi tersebut, PT XYZ lahir menjadi sebuah proyek yang segar yang akan memberikan makna baru atas gaya hidup perkotaan. Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan didukung dari hasil observasi di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang properti di Tangerang Selatan, Banten. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan September 2024. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh.

Terdapat dua jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini, yaitu kinerja dan stres kerja. Secara keseluruhan, data dikumpulkan menggunakan instrumen berbentuk angket yang memuat butir-butir pernyataan dengan setiap butir dilengkapi dengan lima alternatif pilihan. Semua data yang diperoleh merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data non-tes melalui penyebaran koesioner menggunakan google form dan menggunakan skala likert termodifikasi 1-5 untuk mengolah data. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 25*. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan uji koefisien detremisasi dari data penelitian. Untuk menguji keakuratan data penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji prasyarat. Kemudian penulis menggunakan uji coba terpakai untuk pengolahan data.

HASIL DAN DISKUSI

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket kepada 30 karyawan di PT XYZ. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data kinerja karyawan dan stres kerja diperoleh rentang (*range*) yaitu selisih antara nilai tertinggi dan terendah, nilai terendah (*minimum*) yaitu terkecil dari jumlah data, nilai tertinggi (*maximum*) yaitu nilai terbesar dari sebuah data, rerata (*mean*) yaitu nilai rata-rata dari sebuah data, median yaitu nilai yang membagi dua bagian dari data yang sama banyak, jumlah keseluruhan adalah nilai total dari keseluruhan untuk setiap variabel penelitian, modus yaitu nilai yang paling banyak muncul dalam suatu pengukuran, variansi (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*) yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk



menjelaskan homogenitas kelompok. Variansi merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok, sedangkan akar dari variansi tersebut dengan deviasi standar atau simpangan baku. Hasil analisis statistika deskriptif ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1 Analisis Statistika Deskriptif

No	Statistik	Kinerja	Stres Kerja
1.	N	30	30
2.	Rentang	15	13
3.	Nilai terendah	54	17
4.	Nilai tertinggi	69	30
5.	Rerata	62,30	21,90
6.	Simpangan baku	3,923	2,564
7.	Median	63,00	22,00
8.	Modus	66	19
9.	Variansi	15,390	6,576
10.	Jumlah keseluruhan	1869	657

Deskripsi data kinerja karyawan PT XYZ diperoleh rentang (*range*), nilai terendah (*minimum*), tertinggi (*maximum*), rerata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), dan variansi (*variance*) seperti terlihat pada tabel 1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh rentang skor kinerja sebesar 15; nilai terendah sebesar 54; nilai tertinggi sebesar 69; simpangan baku 3,923; dan variansi sebesar 15,390.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Analisis Normalitas

Kolmogrov-Smirnov	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keputusan
0,093	0,200	Normal

Berdasarkan hasil pengujian nilai *Kolmogrove-Smirnov* sebesar 0,093 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,200. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Dari hasil uji normalitas penelitian ini terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Analisis Linearitas

Linearitas		F	Probabilitas Signifikansi	Keterangan
Variabel Dependen (X)	Variabel Independen (Y)			
Stres Kerja	Kinerja	1,496	0,223	Linear

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai probabilitas signifikansi stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) 0,223. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X)



berpengaruh linear secara parsial dengan kinerja (Y) dikarenakan nilai probabilitas lebih dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.223 ^a	.050	.016	3.892	1.688
a. Predictors: (Constant), X					
b. Dependent Variable: Y					

Hasil olah dapat SPSS uji autokorelasi yang diperoleh nilai Durbin-Waston (DW) untuk persamaan regresi kinerja atas stres kerja sebesar 1,688 Sehingga untuk $\alpha = 0,05$ selanjutnya digunakan tabel nilai Durbin-Waston diperoleh nilai $DW_L = 1,2837$ dan $DW_u = 1,5666$ ($K = 1$; $n = 30$). Dengan demikian diperoleh nilai $4 - DW_L = 4 - 1,2837 = 2,7163$ dan $4 - DW_u = 4 - 1,5666 = 2,4334$ Terlihat bahwa $DW_u < \text{Durbin-Waston (DW)} < (4 - DW_L)$ yaitu $1,5666 < 1,688 < 2,7163$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi kinerja atas stres kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel Dependen	T	Probabilitas Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	-1,211	0,236	Tidak Ada Pengaruh

Setelah dilakukan pengujian terhadap stres kerja (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,211 serta nilai t_{tabel} sebesar 2,04841. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh dengan mencari derajat kebebasan menggunakan rumus $(df) = n - k$, dengan n sebagai jumlah data yang digunakan dan k sebagai banyaknya variabel dependen. Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,04841. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} , yaitu $-1,211 < 2,04841$. Sedangkan nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 yaitu $0,236 > 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikansi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,223	0,050	0,016	3,892

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya dukungan stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) dari nilai *R Square* yaitu mendekati 1. Nilai ini menunjukkan bahwa sumbangsih stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT XYZ sebesar 0,050. Nilai ini menunjukkan bahwa sumbangsih stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada PT XYZ sebesar 5% sedangkan 95% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi ganda antara promosi gratis ongkir (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,223.

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 7 Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Unstandardized β
Konstanta	69,776
Stres Kerja (X)	-0,341

Model persamaan regresi untuk penelitian ini, yaitu:

$$Y = 69,776 + (-0,341) X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana tersebut maka diperoleh nilai konstanta sebesar 69,776 yang berarti bahwa tanpa adanya kinerja maka stres kerja karyawan sebesar -0,341. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai koefisien stres kerja sebesar -0,341, berarti untuk kenaikan sebesar satu satuan stres kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -,0341 nilai tersebut akan dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT XYZ.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,236 > 0,05. Artinya, variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan maka kinerja karyawan pada PT XYZ akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh simpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 69,776 + (-0,341) X$. Artinya untuk kenaikan sebesar satu satuan stres kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -,0341
2. Tidak terdapat pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ adalah benar karena dapat dibuktikan secara *statistic*.

REFERENSI

- Anggara, A., & Nursanti, T.D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Azwar, S. (2015). Reabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I.Y. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81-103.
- Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ilham, R. N., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97.
- Islachiyana, R., Zunaidi, A., Puspitasari, D.A., & Mahmudi, D. (2023). Strategi Pengendalian Biaya Produksi: Analisis Perlakuan Akuntansi Produk Cacat di Usaha Kerajinan Terbang Bani Syafi'i. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 2(1), 99-118.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stress Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi, dan Stres Kerja Pribadi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten barito selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70-81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mankunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20-28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Robbins, S. T., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Akniah, A. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 11-16. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>
- Sarah, E.M., & Sitanggang, K.M. (2022). Pengaruh Flash Sale Promotion dan Discount terhadap Online Impulsive Buying di Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 4(1), 63-72.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- W Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Retrieved from <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>